

วารสารบัณฑิตศึกษา คณะศึกษาศาสตร์ ปีที่..... ฉบับที่..... เดือน..... พ.ศ.

ภาวะผู้นำของผู้บริหารหน่วยศึกษาอบรมหลักสูตรผู้บริหาร หลักสูตรพิเศษ

เฉพาะทางและเทคนิค ตามความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจ ในสังกัด

สำนักงานตำรวจแห่งชาติ

ร้อยตำรวจโท จักรกฤษณ์ สุนทโรจน์

บทคัดย่อ

การวิจัยครั้งนี้มีวัตถุประสงค์ (1) เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารหน่วยศึกษาอบรมหลักสูตรผู้บริหาร หลักสูตรพิเศษเฉพาะทางและเทคนิค ตามความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจ ในสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ (2) เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารหน่วยศึกษาอบรมหลักสูตรผู้บริหาร หลักสูตรพิเศษเฉพาะทางและเทคนิค ตามความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจ ในสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ จำแนกตามเพศ และประสบการณ์ในการทำงาน ประชากร คือ ข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ในหน่วยศึกษาอบรมหลักสูตรผู้บริหาร หลักสูตรพิเศษเฉพาะทางและเทคนิค ในสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ จำนวน 329 คน และกลุ่มตัวอย่างจากการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น การกำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางของเครจซี่และมอร์แกน ได้กลุ่มตัวอย่าง 181 คน เครื่องมือการวิจัย ใช้แบบสอบถาม การวิเคราะห์ข้อมูล ใช้วิธีทางสถิติหาค่าความถี่ ค่าร้อยละ ค่าเฉลี่ย ค่าเบี่ยงเบนมาตรฐาน การทดสอบค่าที และการวิเคราะห์ความแปรปรวนทางเดียว

ผลการวิจัยพบว่า ความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารหน่วยศึกษาอบรมหลักสูตรผู้บริหาร หลักสูตรพิเศษเฉพาะทางและเทคนิค ในสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก และรายด้าน ได้แก่ ด้านการสื่อสาร ด้านความสัมพันธ์กับผู้อื่น ด้านการตัดสินใจ และด้านการนำทีมอยู่ในระดับมาก ข้าราชการตำรวจที่เพศต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารหน่วยศึกษาอบรมหลักสูตรผู้บริหาร หลักสูตรพิเศษเฉพาะทางและเทคนิค ในสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ข้าราชการตำรวจที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารหน่วยศึกษาอบรมหลักสูตร

ผู้บริหาร หลักสูตรพิเศษเฉพาะทางและเทคนิค ในสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน

คำสำคัญ : ภาวะผู้นำ ผู้บริหารหน่วยศึกษาอบรม ข้าราชการตำรวจ

บทนำ

ปัจจุบันองค์การที่มีการจัดการที่ดีต้องการบุคลากรที่มีความเป็นผู้นำที่เก่งและมีประสิทธิภาพ มีความมุ่งมั่นในการทำงานมีความสามารถในการสื่อสารทั้งภายในและระหว่างองค์การ ในขณะเดียวกันสามารถสร้างความสัมพันธ์เพื่อให้เกิดการทำงานร่วมจากใจ (Participative Cooperation) เพื่อนำองค์การไปสู่ความสำเร็จก้าวหน้าและลดปัญหาความขัดแย้งในการประสานงานกับบุคคลรอบข้าง ผู้นำที่มีประสิทธิภาพจึงต้องสามารถทำงานให้ผู้ร่วมงานทำงานได้อย่างมีคุณภาพและเต็มความสามารถ และสิ่งท้าทายความสามารถของผู้นำจึงขึ้นอยู่กับความสามารถเปลี่ยนแปลงให้องค์การสามารถดำเนินกิจกรรมไปด้วยความสมบูรณ์และเป็นการสร้างความเชื่อมั่นในการบริหารได้อย่างมีประสิทธิภาพ (สัมฤทธิ์ การเพ็ญ, 2557, หน้า 109 - 110) ทั้งนี้ปัจจัยที่จะนำไปสู่ความสำเร็จ คือ การมีภาวะผู้นำของผู้บริหารองค์การที่สามารถเป็นผู้ชักนำ จูงใจ ชี้นำ หรือกระตุ้นให้เพื่อนร่วมงานหรือผู้ใต้บังคับบัญชาให้ยินดี เต็มใจ พร้อมใจอยากจะเข้าร่วมดำเนินการอย่างใดอย่างหนึ่งตามที่ผู้นำต้องการ

นอกจากความเป็นผู้นำของผู้บริหารแล้ว การแสดงออกในเชิงพฤติกรรมของผู้นำยังมีอิทธิพลต่อการกระทำหรือการตัดสินใจของผู้ตามได้เช่นกันเพราะการแสดง-ออกไม่ว่าจะด้วยคำพูด การแสดงออก ทำทางต่างๆ จะนำไปสู่การมีพฤติกรรมกลุ่มโดยผู้นำจะต้องให้ความรู้ความเข้าใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา เพื่อให้ผู้ใต้บังคับบัญชา มีการเปลี่ยนแปลงทัศนคติ และนำไปสู่การแสดงออกของบุคคลที่เป็นไปในแนวทางเดียวกัน ในองค์การตำรวจผู้นำจะมีความสัมพันธ์กับบุคคลหลายฝ่ายทั้งภายนอกและภายในองค์การ มีบทบาทหน้าที่ในการมอบหมายงาน การบังคับบัญชา การควบคุม การจูงใจ การวางแผน และด้านอื่น ๆ จึงจำเป็นที่ผู้นำต้องมีเทคนิควิธีการในการแสดงบทบาทอย่างเป็นที่น่าพอใจและเป็นที่ยอมรับของบุคคลทุกฝ่าย ซึ่งเป็นการแสดงออกถึงการมีภาวะผู้นำและมีทักษะในการบริหารงานภายในองค์การได้เป็นอย่างดี

สำนักงานตำรวจแห่งชาติเป็นส่วนราชการที่มีอำนาจหน้าที่ในการป้องกันและปราบปรามการกระทำความผิดทางอาญา รักษาความสงบเรียบร้อยความปลอดภัยของประชาชน และความมั่นคงของราชอาณาจักร (พระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ. 2547) ข้าราชการตำรวจจึงเป็นอาชีพที่ต้องปฏิบัติงานใกล้ชิดกับประชาชน และมีอำนาจหน้าที่ในการบังคับใช้กฎหมาย การจัดการศึกษาอบรมเพื่อให้ความรู้แก่ผู้ปฏิบัติในวิชาชีพจึงมีความจำเป็นที่จะเป็นการเสริมสร้างและพัฒนาทักษะเฉพาะทางให้แก่ข้าราชการตำรวจได้มีความรู้ที่เหมาะสมสอดคล้องกับหน้าที่ความรับผิดชอบของหน่วยงาน ในการพัฒนาระบบการศึกษาและการฝึกอบรมข้าราชการตำรวจให้มีสมรรถภาพ สามารถปฏิบัติหน้าที่ในฐานะผู้บังคับบัญชาและฝ่ายอำนวยการได้อย่างมีประสิทธิภาพ และหน่วยงานของสำนักงานตำรวจแห่งชาติที่ทำหน้าที่ในด้านการศึกษาอบรมจึงจำเป็นต้องมีผู้บริหารหัวหน้าหน่วยที่ทำหน้าที่จัดการประสานงานอำนวยการ สนับสนุนให้เกิดการมีส่วนร่วมในองค์กร ผู้บริหารหน่วยศึกษาอบรมในฐานะผู้นำในการบริหารถือว่าเป็นปัจจัยสำคัญอย่างยิ่งต่อการบริหารที่ดี (สมหวัง พิธิยานุวัฒน์, 2547, หน้า 7 อ้างใน วาสนา มณีเรือง, 2552, หน้า 1) กล่าวไว้ว่า ผู้บริหารเปรียบดังดวงประทีปขององค์กร เป็นตัวแทนขององค์กรและเป็นจุดรวมแห่งพลังของทุกคนในองค์กร ส่งผลให้การบริหารเกิดประสิทธิภาพ หรืออาจกล่าวได้ว่าความขัดแย้งขององค์กรขึ้นอยู่กับความเป็นผู้นำขององค์กร

อาจกล่าวได้ว่าภาวะผู้นำของผู้บริหารหน่วยศึกษาอบรม เป็นหลักในการจัดกิจกรรมที่จะมีเป้าหมายและวัตถุประสงค์เพื่อดำเนินการให้บรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยศึกษาอบรม ผู้นำหรือผู้บริหารหน่วยศึกษาอบรมจะต้องเป็นผู้ที่มีศักยภาพในการเปลี่ยนแปลงและสามารถแสดงภาวะผู้นำในการบริหาร โดยการปรับปรุงระบบการศึกษาให้ได้มาตรฐาน พัฒนาตนเองให้เป็นผู้ที่มีวิสัยทัศน์ มีความรู้ความสามารถเหนือผู้อื่น หรือจากบุคลิกภาพที่มีลักษณะพิเศษอยู่ในตัวให้เป็นที่ยอมรับสร้างความศรัทธาในตัวผู้นำและพร้อมที่จะให้ความร่วมมือร่วมใจ อันจะนำไปสู่ความสำเร็จขององค์กรได้อย่างมีประสิทธิภาพ

จากสภาพปัญหาความสำคัญความจำเป็นดังกล่าว ประกอบกับผู้วิจัยเป็นข้าราชการตำรวจได้ปฏิบัติงานอยู่ในสำนักงานตำรวจแห่งชาติ จึงมีความสนใจศึกษา

ภาวะผู้นำของผู้บริหารหน่วยศึกษาอบรมหลักสูตรผู้บริหาร หลักสูตรพิเศษเฉพาะทาง และเทคนิค ตามความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจในสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ เพื่อนำผลที่ได้ไปใช้ให้เป็นประโยชน์ในการพัฒนาหน่วยศึกษาอบรม ในสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ต่อไป

วัตถุประสงค์ของการวิจัย

1. เพื่อศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารหน่วยศึกษาอบรมหลักสูตรผู้บริหาร หลักสูตรพิเศษเฉพาะทางและเทคนิค ตามความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจ ในสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ
2. เพื่อเปรียบเทียบความคิดเห็นที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารหน่วยศึกษาอบรม หลักสูตรผู้บริหาร หลักสูตรพิเศษเฉพาะทางและเทคนิค ตามความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจ ในสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ จำแนกตามเพศ และประสบการณ์

สมมติฐานการวิจัย

ข้าราชการตำรวจที่มีเพศ และประสบการณ์ในการทำงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารหน่วยศึกษาอบรมหลักสูตรผู้บริหาร หลักสูตรพิเศษเฉพาะทางและเทคนิค แตกต่างกัน

กลุ่มตัวอย่าง

กลุ่มตัวอย่างในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ได้แก่ ข้าราชการตำรวจที่ปฏิบัติหน้าที่ในหน่วยศึกษาอบรมหลักสูตรผู้บริหาร หลักสูตรเฉพาะทางและเทคนิค ในสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ จำนวน 329 คน ในการสุ่มกลุ่มตัวอย่างในการศึกษาวิจัยครั้งนี้ ผู้วิจัยทำการสุ่มกลุ่มตัวอย่างแบบแบ่งชั้น (Stratified Random Sampling) และใช้กำหนดขนาดของกลุ่มตัวอย่างตามตารางขนาดกลุ่มตัวอย่างของเครจซี่และมอร์แกน (Krejcie R.V., and Morgan, D.W. 1970, หน้า 607 - 610 อ้างถึงใน สุรศักดิ์ อมรรัตนศักดิ์และคณะ, 2555, หน้า 101) ที่ระดับความเชื่อมั่น 95 % และยอมให้เกิดความคลาดเคลื่อนไม่เกินร้อยละ 5 ได้ขนาดกลุ่มตัวอย่าง 181 คน โดยได้รับแบบสอบถามคืนที่สมบูรณ์และสามารถนำมาใช้ในการวิเคราะห์ข้อมูลทั้งหมด 181 ฉบับ คิดเป็นร้อยละ 100

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย

เครื่องมือที่ใช้ในการวิจัย เป็นแบบสอบถาม เป็นมาตราส่วนประมาณค่าของ ลิกเคอร์ต (Likert Scale) 5 ระดับ ผ่านการหาค่าความเที่ยงตรงเชิงเนื้อหาโดยการหาค่า ดัชนีความสอดคล้อง (IOC) มีค่ามากกว่า 0.5 และวิเคราะห์ค่าความเชื่อมั่น (Reliability) ของแบบสอบถามด้วยวิธีหาค่าสัมประสิทธิ์แอลฟา (α - Coefficient Alpha) ของครอนบาค (Cronbach) ได้ค่าความเชื่อมั่นของแบบสอบถามตอนที่ 2 เท่ากับ .98

การวิเคราะห์ข้อมูล

ผู้วิจัยได้นำข้อมูลที่รวบรวมได้จากแบบสอบถามมาวิเคราะห์โดยใช้โปรแกรมสำเร็จรูป วิเคราะห์ข้อมูล ดังนี้

1. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับสถานภาพผู้ตอบแบบสอบถาม ได้แก่ เพศ และ ประสิทธิภาพการทำงาน โดยการแจกแจงความถี่ (frequency) และหาร้อยละ (percentage)
2. วิเคราะห์ข้อมูลเกี่ยวกับภาวะผู้นำของผู้บริหารหน่วยศึกษาอบรมหลักสูตรผู้บริหาร หลักสูตรพิเศษเฉพาะทางและเทคนิค ในสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ โดย หาค่าเฉลี่ย ($\bar{X}$) และค่าส่วนเบี่ยงเบนมาตรฐาน (S.D.) เป็นรายชื่อ รายด้าน และโดยรวม
3. วิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจที่มีต่อภาวะผู้นำของ ผู้บริหารหน่วยศึกษาอบรมหลักสูตรผู้บริหาร หลักสูตรพิเศษเฉพาะทางและเทคนิค ใน สังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ จำแนกตามเพศ วิเคราะห์โดยค่า t-test
4. วิเคราะห์เปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจที่มีต่อภาวะผู้นำของ ผู้บริหารหน่วยศึกษาอบรมหลักสูตรผู้บริหาร หลักสูตรพิเศษเฉพาะทางและเทคนิค ใน สังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ จำแนกตามประสิทธิภาพการทำงาน วิเคราะห์โดยค่า One Way Analysis of Variance

สรุปผล

1. สถานภาพของผู้ตอบแบบสอบถาม จากกลุ่มตัวอย่าง 181 คน พบว่า ผู้ตอบ แบบสอบถามส่วนใหญ่เป็นเพศหญิง โดยมีกลุ่มตัวอย่างที่มีประสิทธิภาพการทำงานน้อย กว่า 10 ปี มากที่สุด และรองลงมาคือ กลุ่มตัวอย่างที่มีประสิทธิภาพการทำงานมากกว่า 20 ปี ขึ้นไป

2. ความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารหน่วยศึกษาอบรมหลักสูตรผู้บริหาร หลักสูตรพิเศษเฉพาะทางและเทคนิค ในสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ โดยภาพรวม พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก และ เมื่อพิจารณาเป็นรายด้าน พบว่า มีความคิดเห็นอยู่ในระดับมาก ทั้ง 4 ด้าน เรียงตามค่าคะแนนเฉลี่ยจากมากไปหาน้อย คือ ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น ด้านการนำทีม ด้านการสื่อสาร และด้านการตัดสินใจ

3. ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารหน่วยศึกษาอบรมหลักสูตรผู้บริหาร หลักสูตรพิเศษเฉพาะทางและเทคนิค ในสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ จำแนกตามเพศ โดยภาพรวมและรายด้าน ทุกด้าน พบว่า ไม่แตกต่างกัน

4. ผลการเปรียบเทียบระดับความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารหน่วยศึกษาอบรมหลักสูตรผู้บริหาร หลักสูตรพิเศษเฉพาะทางและเทคนิค ในสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ จำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน โดยภาพรวม พบว่า มีระดับความความคิดเห็นไม่แตกต่างกัน

อภิปรายผล

จากการวิจัยเรื่องภาวะผู้นำของผู้บริหารหน่วยศึกษาอบรมหลักสูตรผู้บริหาร หลักสูตรพิเศษเฉพาะทางและเทคนิค ตามความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจ ในสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ พบว่าประเด็นที่น่าสนใจควรนำมาอภิปรายผล ดังนี้

1. จากผลการวิจัยภาวะผู้นำของผู้บริหารหน่วยศึกษาอบรมหลักสูตรผู้บริหาร หลักสูตรพิเศษเฉพาะทางและเทคนิค ตามความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจ ในสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องจาก ผู้บริหารมีความยืดหยุ่นและสามารถจัดการงานได้อย่างเหมาะสมตามสถานการณ์หรือสภาพแวดล้อมที่เปลี่ยนแปลงอยู่ตลอดเวลา ทำให้การแสดงออกหรือการกระทำเฉพาะอย่างของผู้บริหารที่ปฏิบัติต่อผู้ร่วมงานในการบังคับบัญชา ไม่ว่าจะเป็นการติดต่อสื่อสาร การประสานงาน การให้คำแนะนำช่วยเหลือดูแลความเป็นอยู่และความรู้สึกของบุคคลในหน่วยงานในขณะที่มีการปฏิบัติงานร่วมกัน สามารถบริหาร

จัดการให้ดำเนินการไปด้วยความเข้าใจกัน ถ้อยที่ถ้อยอาศัย โดยมุ่งเน้นที่ความสำเร็จของงานและความสัมพันธ์อันอันดีระหว่างคนในหน่วยงาน ซึ่งสอดคล้องกับ วาสนา มณีเรือง (2552, บทคัดย่อ) ศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีต่อพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานครเขต 2 และสอดคล้องกับ พิศวาท ศรีเสน (2551, บทคัดย่อ) ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนหนึ่งอำเภอหนึ่งโรงเรียนในฝันของโรงเรียนในจังหวัดยโสธร

ดังนั้นผู้บริหารหน่วยศึกษอาบรมในฐานะผู้นำองค์กรจึงเป็นผู้ที่สร้างแรงจูงใจแก่ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานด้วยการสื่อสารที่เน้นเหตุและผล และคอยกระตุ้นให้บุคลากรในหน่วยงานรับรู้และเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเอง รวมทั้งเข้าใจภารกิจและเป้าหมายของทีมงานเพื่อให้ผลงานบรรลุวัตถุประสงค์ได้อย่างมีประสิทธิภาพ ตลอดจนสร้างบรรยากาศภายในหน่วยงานให้มีแต่ความสุข ส่งเสริมการสร้างสัมพันธภาพระหว่างผู้นำกับสมาชิกในหน่วยงานให้เกิดความไว้วางใจและความเคารพซึ่งกันและกัน ซึ่งสอดคล้องกับ สุดาวรรณ สมใจ (2558, หน้า 48) กล่าวว่า การแสดงศักยภาพในการเป็นผู้นำของผู้บริหาร เพื่อให้เกิดความเชื่อมั่นศรัทธาแก่ผู้ร่วมงาน ในการกำหนดทิศทางดำเนินกิจกรรมทั้งหลายในองค์กร ตลอดจนวางแผนและกำหนดเป้าหมายขององค์กรก่อให้เกิดบรรยากาศในการทำงานระหว่างสมาชิกในองค์กร จึงส่งผลต่อระดับความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารหน่วยศึกษอาบรมหลักสูตรผู้บริหาร หลักสูตรพิเศษเฉพาะทางและเทคนิค ในสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ทั้ง 4 ด้าน คือ ด้านการสื่อสาร ด้านการสร้างความสัมพันธ์กับผู้อื่น ด้านการนำทีม และด้านการตัดสินใจ ซึ่งอภิปรายในแต่ละด้าน ได้ดังนี้

1.1 ด้านการสื่อสาร โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องจากผู้บริหารได้ให้ความสำคัญกับการติดต่อสื่อสารภายในหน่วยงาน และการสื่อสารระหว่างบุคคลทั้งกับตัวผู้บริหารและกับตัวผู้ใต้บังคับบัญชา โดยเป็นการสื่อสารความหมายเกี่ยวกับข้อมูลข่าวสารความรู้สึก ความคิดเห็นจากผู้นำไปยังบุคคลอื่น ซึ่งจำเป็นต้องอาศัยความเข้าใจเพื่อแลกเปลี่ยนข้อมูลข่าวสารระหว่างผู้นำกับบุคคลอื่น และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงตามลำดับ 3 ลำดับแรก ได้แก่ มีทักษะการสื่อสารรอบรู้ในงานรอบรู้ในเรื่องงานและมีความเข้าใจผู้อื่น รองลงมาคือ มีการวางแผนการทำงานไว้

ล่องหน้าทำให้ทุกฝ่ายทราบขั้นตอนการปฏิบัติงานลำดับก่อนหลังทำให้การประสานงานง่ายขึ้น และใช้การสื่อสารที่เป็นลายลักษณ์อักษรที่มีความชัดเจนเป็นหลักฐาน ทั้งนี้อาจเนื่องจาก การปฏิบัติงานในหน่วยศึกษาอบรมผู้บริหารจำเป็นต้องมีทักษะในการสื่อสาร เพราะต้องมีการติดต่อประสานกับบุคคลภายในและภายนอกหน่วยงานเป็นประจำ รวมถึงการมีความรู้ และรอบรู้ในเรื่องงาน ขอบข่ายงานหลักสูตรการเรียนการสอน การวัดผลประเมินผล การประกันคุณภาพเพื่อให้คุณภาพและคุณลักษณะของผู้ที่เข้ารับการอบรมในหลักสูตรต่างๆ เป็นผู้ที่มีความรู้ ความสามารถในการปฏิบัติงาน สอดคล้องกับ ศิริพงษ์ ศรีชัยมัยรัตน์ อ้างถึงใน ยุทธนา พรหมณี (มปป.) กล่าวว่า การเป็นผู้นำ ความรู้เป็นสิ่งจำเป็นที่สุด หัวหน้างานจึงต้องเป็นผู้รอบรู้ ยิ่งรอบรู้มากเพียงใด ฐานะแห่งความเป็นผู้นำก็จะยิ่งมั่นคงมากขึ้นเพียงนั้น การวางแผนการปฏิบัติงานไว้ล่วงหน้าทำให้ทุกฝ่ายทราบขั้นตอนการปฏิบัติงานลำดับก่อนหลังทำให้การประสานงานง่ายขึ้น เพราะการวางแผนเป็นกระบวนการที่เกี่ยวข้องกับการตัดสินใจ จัดสรรทรัพยากรในปัจจุบันเพื่อให้เกิดความสำเร็จตามวัตถุประสงค์ในอนาคตซึ่งมีความสำคัญและมีคุณค่าต่อบุคลากรและหน่วยงาน ช่วยให้ผู้บริหารหน่วยงานทราบว่าทำอะไรและเมื่อใด ใช้ทรัพยากรอย่างไรให้เกิดประโยชน์สูงสุด สอดคล้องกับ สำนักงานตำรวจแห่งชาติ, สำนักงานยุทธศาสตร์ตำรวจ อ้างถึงใน วุฒิกุล ยืนสุข (2558, หน้า 45) กล่าวว่า ผู้นำต้องมีความสามารถในการปกครองบังคับบัญชา กำหนดทิศทางเป้าหมายและวิธีการทำงานให้ผู้ใต้บังคับบัญชา ปฏิบัติงานได้ตามแผนปฏิบัติการอย่างมีประสิทธิภาพและบรรลุวัตถุประสงค์ของหน่วยงาน ตลอดจนมีความเสียสละ กล้าหาญ กล้ารับผิดชอบและทำตัวเป็นแบบอย่างที่ดีแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา

ภาวะผู้นำในลักษณะนี้จึงเป็นสิ่งสำคัญที่จะทำให้เกิดการเชื่อมต่อการสื่อสารภายในองค์กรจะนำไปสู่การสร้างความสัมพันธ์ สร้างความเข้าใจ ความมั่นคงเป็นศูนย์รวมโดยผ่านสายงาน ช่องทางและกิจกรรมต่างๆ ซึ่งเป็นการสื่อสารภายในองค์กร และเพื่อเผยแพร่ข่าวสาร สร้างความเข้าใจเกี่ยวกับกิจการผ่านจดหมายและสื่อต่างๆ ซึ่งหมายถึงการสื่อสารกับภายนอกองค์กร เพื่อให้การพัฒนางานมีประสิทธิภาพ ผู้นำจึงต้องมีบทบาทในการถ่ายทอด การกระจาย รายงานข้อมูลต่างๆ ไปยังผู้ใต้บังคับบัญชา ซึ่งสอดคล้องกับ สุดาวรรณ สมใจ(2558, หน้า 166) กล่าวว่า ผู้นำที่มีประสิทธิผลจะ

เป็นนักสื่อสารที่มีประสิทธิผลด้วย แสดงว่ามีความสัมพันธ์กันในทิศทางเดียวกัน
ระหว่างความสามารถในการสื่อสาร กับความสามารถในการเป็นผู้นำ

1.2 ด้านความสัมพันธ์กับบุคคลอื่น โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้
อาจเนื่องจากความสัมพันธ์ระหว่างผู้นำกับผู้ใต้บังคับบัญชาเป็นเรื่องจำเป็นอย่างยิ่งต่อ
การทำงานร่วมกัน โดยผู้นำจะเป็นผู้นำข้อมูลไปเผยแพร่ยังภายนอก ร่วมเป็นตัวแทนของ
หน่วยงาน เป็นผู้อบรมหาญงาน จูงใจพนักงาน พัฒนาฝึกอบรมพนักงาน เป็นที่ปรึกษา
กำหนดทิศทางขององค์กร และเป็นผู้ประสานงานระหว่างภายในและภายนอกหน่วยงาน
และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงตามลำดับ 3 ลำดับแรก ได้แก่ สามารถปรับตัวเข้ากับ
เพื่อนร่วมงานในองค์กรและบุคคลภายนอกได้ ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับมีปฏิสัมพันธ์กับผู้
ส่วนเกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอก รองลงมาได้แก่ ยอมรับฟังความคิดเห็นและให้
ความสำคัญต่อผู้อื่น และมีมนุษยสัมพันธ์ดีได้รับความไว้วางใจจากผู้ร่วมงานในการ
ปฏิบัติงาน ซึ่งมีค่าเฉลี่ยเท่ากับการยอมรับนับถือผู้ร่วมงานเมื่อผู้ร่วมงานทำงานได้ดี
ทั้งนี้อาจเนื่องจาก ผู้บริหารปฏิบัติตัวที่ดีเป็นหลัก เป็นคนที่เข้าหาผู้อื่น มีความเป็นมิตร
ยอมเสียสละประโยชน์ส่วนตนเพื่อประโยชน์ส่วนรวมเพื่อสร้างสุขให้เกิดขึ้น
แก่หน่วยงาน รู้เทคนิควิธีในการสร้างความสัมพันธ์กับผู้ร่วมงานทุกคนทุกระดับ ตั้งแต่
ผู้บังคับบัญชาระดับสูง ผู้ใต้บังคับบัญชาและเพื่อนร่วมงานโดยอาศัยการสร้าง
ความสัมพันธ์เป็นรายบุคคลหรือเป็นกลุ่ม การมีปฏิสัมพันธ์กับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งภายในและ
ภายนอก ผู้บริหารหน่วยศึกษอาบรมจึงต้องมีส่วนเกี่ยวข้องกับทุกคนให้ความช่วยเหลือ
และคอยแนะนำเกี่ยวกับภาระงานที่ได้รับหมาย จึงทำให้การมีปฏิสัมพันธ์กับเพื่อน
ร่วมงานในองค์กรเป็นไปอย่างราบรื่น เข้าใจความแตกต่าง ของแต่ละบุคคล กระบวนการ
กลุ่มที่เกิดขึ้นจากการทำงานร่วมกันและความสัมพันธ์ระหว่างกลุ่มในองค์กร การยอมรับ
ฟังความคิดเห็นและให้ความสำคัญต่อผู้อื่น เป็นสิ่งที่ทุกคนรับรู้ได้มากเพราะเป็นการเปิด
โอกาสให้บุคลากรในหน่วยงานได้แสดงความคิดเห็นในมุมมองที่ผู้นำไม่อาจสัมผัส
ได้มานำเสนอแลกเปลี่ยน เพื่อให้ทราบปัญหาข้อบกพร่องในด้านต่างๆ นำมาสู่การ
หาทางแก้ไขในจุดบกพร่องนั้น สอดคล้องกับ ทฤษฎีพฤติกรรมผู้นำแบบประชาธิปไตย
(Democratic Leaders) กล่าวว่า ให้ผู้ตามมีส่วนร่วมในการตัดสินใจ รับฟังความคิดเห็น
ส่วนรวม ทำงานเป็นทีม มีการสื่อสารแบบ 2 ทาง ซึ่งสามารถสร้างความเชื่อมั่นศรัทธา

ในตัวผู้นำในการบริหารงานและการมีมนุษยสัมพันธ์รู้จักการครองตนจนได้รับความไว้วางใจจากผู้ร่วมงานในการปฏิบัติงาน สามารถทำงานร่วมกับคนทุกเพศ ทุกวัยทุกระดับการศึกษาได้ ซึ่งจะช่วยให้ปัญหาใหญ่เป็นปัญหาเล็กได้

1.3 ด้านการตัดสินใจ โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้อาจเนื่องจาก ผู้บริหารความสามารถในการเป็นผู้พัฒนาแนวคิดใหม่ๆ มีความคิดริเริ่มสร้างสรรค์ เป็นผู้แก้ไขวิกฤตต่าง ๆ ที่เกิดขึ้น เป็นผู้จัดสรรทรัพยากรทางการบริหาร จัดงบประมาณ และการเป็นตัวแทนในการเจรจาต่อรอง มีการกำหนดเป้าหมายและแนวความคิดที่ชัดเจน สามารถนำให้ผู้อื่นมีส่วนร่วมในการสร้างพันธกิจ (Mission) วิสัยทัศน์ (Vision) และสื่อสารอย่างชัดเจน ซึ่งให้เห็นถึงผลประโยชน์ที่บุคลากรจะได้รับจากความสำเร็จในอนาคต และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงตามลำดับ 3 ลำดับแรก ได้แก่ ได้แก่ ร่วมกับผู้ร่วมงานระดมแนวคิดเพื่อหาวิธีแก้ปัญหามาก่อนการตัดสินใจ รองลงมา ได้แก่ สามารถปฏิบัติงานได้อย่างรวดเร็วและถูกต้อง และตัดสินใจโดยคำนึงถึงผลที่จะตามมาด้วยคุณธรรมจริยธรรม ทั้งนี้อาจเนื่องจาก การตัดสินใจภายใต้สถานการณ์หรือสถานการณ์ต่างกัน ซึ่งเป็นเหตุการณ์ที่อยู่นอกเหนือการควบคุมของผู้บริหารหน่วยศึกษาอบรม ยังมีอิทธิพลต่างๆ ที่มีผลต่อการตัดสินใจ ทำให้ในบางครั้งต้องมีการประชุมหารือเพื่อหาแนวทางร่วมกันระหว่างบุคลากรในหน่วยงานให้ช่วยระดมสมองคิดหาวิธีการที่เหมาะสมในการวางแผนและนำมาสู่กระบวนการตัดสินใจในการดำเนินงาน ซึ่งเป็นการสนับสนุนการมีส่วนร่วมของทุกคนในองค์กร ยอมรับในแนวความคิดของแต่ละคน ก่อนที่ผู้บริหารจะนำมาวิเคราะห์เพื่อตัดสินใจ และเมื่อได้แนวทางที่เหมาะสมแล้วส่งผลให้การปฏิบัติงานสามารถดำเนินการไปได้อย่างรวดเร็ว ถูกต้อง แม่นยำ ประหยัด ทรัพยากรขององค์กร การเลือกตัดสินใจจึงต้องปฏิบัติตามทางที่เห็นว่าดีที่สุด ทั้งนี้กระบวนการตัดสินใจของผู้บริหารจึงต้องกระทำควบคู่กับตัดสินใจโดยคำนึงถึงผลที่จะตามมาด้วยคุณธรรมจริยธรรม สอดคล้องกับ พิศวาท ศรีเสน (2551, หน้า 99) กล่าวถึงมาตรฐานผู้บริหารที่ต้องประพฤติตนเป็นแบบอย่างที่ดี ยึดหลักธรรมาภิบาลในการบริหาร สุจริต ยุติธรรม ใช้ระบบคุณธรรม รับฟังปัญหา การระดมการมีส่วนร่วมในการบริหาร และการปฏิบัติตามจรรยาบรรณวิชาชีพ ผู้บริหารจึงต้องคิด ตัดสินใจด้วยความไม่ประมาท มีสติสัมปชัญญะสามารถควบคุมตนเองให้พร้อม มีสภาพตื่นตัวจับไว้ใน

การรับรู้ทางประสาทสัมผัส การใช้ปัญญาและเหตุผลในการตัดสินใจที่จะประพฤติปฏิบัติในเรื่องต่างๆ ได้อย่างรอบคอบ เหมาะสมและถูกต้อง ความซื่อสัตย์สุจริตจึงเป็นสิ่งสำคัญที่ผู้บริหารต้องยึดถือและเป็นแบบอย่างแก่ผู้ใต้บังคับบัญชา เป็นคนขยัน หมั่นเพียร มีระเบียบวินัย มีความรับผิดชอบ สามัคคีเป็นน้ำหนึ่งใจเดียวกัน มีจุดมุ่งหมายที่จะปฏิบัติงานให้ประสบความสำเร็จ ดังนั้นผู้บริหารจึงต้องมีการตัดสินใจโดยปรึกษา ร่วมกับผู้ใต้บังคับบัญชาทุกคน เพราะงานบางอย่างเกี่ยวข้องกับกฎหมาย ระเบียบข้อบังคับของทางราชการ ผู้บริหารต้องกลั่นกรองและใช้ดุลพินิจก่อนการตัดสินใจทั้งนี้ ต้องเปิดโอกาสให้ผู้ใต้บังคับบัญชามีส่วนร่วมก่อนการตัดสินใจ และเลือกทางเลือกที่ดีที่สุดบนพื้นฐานของคุณธรรมจริยธรรม อันจะนำไปสู่การตัดสินใจที่มีประสิทธิภาพ ถูกต้องและแม่นยำ

1.4 ด้านการนำทีม โดยภาพรวมอยู่ในระดับมาก ทั้งนี้เนื่องจาก ผู้บริหารมีความสามารถในการทำงานให้ประสบผลสำเร็จ โดยเน้นการบริหารระบบการทำงานที่มีประสิทธิผล หรือให้องค์กรดำเนินงานไปในทิศทางเดียวกันและเน้นการพัฒนาบุคลากรให้มีความรู้ความสามารถและทักษะในการทำงานมากขึ้น และผู้บริหารเป็นผู้ที่ได้รับการยอมรับ และเชื่อมั่นผ่านการคัดเลือกจากทีมงาน ทำให้มีอำนาจพอที่จะสนับสนุนให้เกิดการออกแบบกระบวนการที่สำคัญในการทำงาน และเมื่อพิจารณาเป็นรายข้อ เรียงตามลำดับ 3 ลำดับแรก ได้แก่ ได้แก่ สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ มีความสามัคคี ความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเองและทีมงาน รองลงมา ได้แก่ เข้าร่วมประชุม ร่วมกิจกรรมกับทีมงานโดยมีความมุ่งมั่นตั้งใจที่จะมีส่วนร่วมในการสร้างความสำเร็จให้แก่ทีมงาน และร่วมให้ข้อเสนอแนะความเห็น ปัญหาหรืออุปสรรคที่อาจเกิดขึ้นในการทำงานของทีมงาน ผู้บริหารจึงต้องเป็นผู้ประสานงานกับทุกฝ่าย เพื่อให้ได้ข้อมูลมาใช้ในการตัดสินใจจึงตระหนักถึงความสำคัญของการทำงานเป็นทีม สอดคล้องกับ พิชัย เสียงมจิตต์ (2550: 66) กล่าวว่า ภาวะผู้นำทีม (Team Leadership) เป็นหัวใจสำคัญที่จะนำทีมให้ผลสำเร็จซึ่งมีความแตกต่างจากภาวะผู้นำอื่นทั่วไป เช่น การตัดสินใจอันดับสุดท้ายที่ได้จากทีม การมีปฏิสัมพันธ์และร่วมกันของสมาชิก ความยืดหยุ่นและแลกเปลี่ยนร่วมกัน ดังนั้นผู้บริหารที่สามารถทำงานร่วมกับผู้อื่นได้ มีความสามัคคี ความรับผิดชอบในการปฏิบัติหน้าที่ของตนเองและทีมงาน จึงเป็นปัจจัยสำคัญ

ในการขับเคลื่อนให้งานเดินหน้าได้อย่างสมบูรณ์ นอกจากนี้บทบาทของผู้บริหารต้องแสดงความเป็นผู้นำกระตุ้นให้เกิดการคิด ทำให้องค์กรมีพลังตลอดเวลาซึ่งในบางครั้งต้องมีการเข้าร่วมประชุม ร่วมกิจกรรมกับทีมงานโดยมีความมุ่งมั่นตั้งใจ ร่วมให้ข้อเสนอแนะความคิดเห็นหรือแนวทางที่เป็นประโยชน์จากประสบการณ์และความสามารถที่ได้รับ สามารถสะท้อนปัญหาหรืออุปสรรคที่อาจเกิดขึ้นในการทำงานของทีมงาน มีการศึกษาหาข้อมูลมาเพื่อประกอบการตัดสินใจ และสั่งการ เพื่อให้ยอมรับและปฏิบัติตามมติของที่ประชุม โดยการทำงานเป็นทีมนี้ ผู้ที่อยู่ในทีมงานจะต้องมีแนวคิดตรงกันตรงกัน มีทัศนคติที่ดีต่อกันและต่อการทำงาน สอดคล้องกับ เตือนใจ โพธิ์ทอง (2551, หน้า 91) กล่าวว่า การทำงานในสถานศึกษา มีองค์ประกอบที่สำคัญ 2 ประการคือ ผู้นำทีมหรือผู้บริหาร และสมาชิกในกลุ่มคือ ครู ซึ่งทั้งสองส่วนนี้จะต้องมีความรู้ความเข้าใจตรงกัน การทำงานจึงจะประสบผลสำเร็จ แต่ถ้าส่วนใดส่วนหนึ่งขาดความรู้ความเข้าใจกับการทำงานเป็นทีมหรือไม่ปฏิบัติตามบทบาทและหน้าที่ของตนเอง ก็จะทำให้งานไม่บรรลุเป้าหมายที่วางไว้ร่วมกัน ซึ่งสอดคล้องกับ แนวคิดรูปแบบผู้นำของ Blaake and Mouton ผู้บริหารให้ความสนใจทั้งเรื่องงานและขวัญกำลังใจผู้ใต้บังคับบัญชา คือ ความต้องการขององค์กรและความต้องการของคนทำงานจะไม่ขัดแย้งกัน เน้นการทำงานอย่างมีประสิทธิภาพ บรรยากาศในการทำงานสนุกผลสำเร็จของงานเกิดจากความรู้สึกรักใคร่ของผู้นับถือปฏิบัติตามอาศัยซึ่งกันและกัน ระหว่างสมาชิก สัมพันธภาพระหว่างผู้บริหารกับผู้ตาม เกิดจากความไว้วางใจ เคารพนับถือซึ่งกันและกัน

2. จากผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารหน่วยศึกษาอบรมหลักสูตรผู้บริหาร หลักสูตรพิเศษเฉพาะทางและเทคนิค ตามความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจในสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ โดยจำแนกตามเพศ พบว่าโดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน เนื่องจากข้าราชการตำรวจทั้งเพศชาย และเพศหญิง มีการเรียนรู้เกี่ยวกับงานในหน่วยศึกษาอบรมและพัฒนาตนเองอยู่ตลอดเวลาเพื่อพัฒนาตนเองให้มีความรู้ให้ทันต่อสถานการณ์การเปลี่ยนแปลงในสังคม โดยทั้งเพศชายและเพศหญิงได้รับการปลูกฝังค่านิยม การปฏิบัติด้วยความเท่าเทียม และการรับรู้ต่างๆ จากการเข้าศึกษาอบรมในสถานศึกษาในสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติก่อนมาปฏิบัติราชการแล้ว เช่น ศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธร โรงเรียนนายร้อยตำรวจ ทำให้ข้าราชการตำรวจมีคุณลักษณะที่

เหมาะสมในการทำงาน มีแนวคิด วิธีการที่ไม่แตกต่างกัน รวมถึงมีหน้าที่และภาระงาน ด้านอำนวยการและสนับสนุน งานด้านเฉพาะทางและเทคนิคที่เหมือนกันตามโครงสร้าง และขอบข่ายการบริหารงานของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ ซึ่งครอบคลุมการปฏิบัติงาน ได้แก่ การพัฒนาหลักสูตรสถานศึกษาและการจัดการเรียนรู้ การวัดผล ประเมินผล การพัฒนาสื่อและแหล่งเรียนรู้ รวมถึงการประกันคุณภาพภายในหน่วยศึกษาอบรม

เนื่องจากไม่ว่าข้าราชการตำรวจพิเศษหรือข้าราชการตำรวจพิเศษหญิง มีภาระงานที่ที่ได้รับมอบหมาย รวมทั้งการปฏิบัติงานในหน่วยศึกษาอบรมไม่แตกต่างกัน การปฏิบัติงานต้องให้เป็นไปตามนโยบายของผู้บริหารในทิศทางเดียวกัน ทุกคนจึงต้องยอมรับกฎระเบียบ ข้อบังคับที่ได้ร่วมกันกำหนดขึ้นมาอย่างเคร่งครัด ถือว่าเป็นการบริหารงานภายใต้นโยบายและกฎหมายเดียวกัน สอดคล้องกับ วาสนา มณีเรือง (2552, บทคัดย่อ) ศึกษาความพึงพอใจของครูที่มีต่อพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ระดับมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษากรุงเทพมหานคร เขต 2 และสอดคล้องกับ นิสาชล งามวงศ์ (2553, บทคัดย่อ) ศึกษาพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา คาทอลิก ตามความคิดเห็นของ ครูผู้สอน สังกัดสังฆมณฑลอุบลราชธานี และสอดคล้องกับ คมสันต์ บุพตา (2559, บทคัดย่อ) ศึกษาความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจ ต่อคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานีดำรวจภูธรเมืองมหาสารคาม

3. จากผลการเปรียบเทียบภาวะผู้นำของผู้บริหารหน่วยศึกษาอบรม

หลักสูตรผู้บริหาร หลักสูตรพิเศษเฉพาะทางและเทคนิค ตามความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจในสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ โดยจำแนกตามประสบการณ์ในการทำงาน พบว่า โดยภาพรวมและรายด้านไม่แตกต่างกัน ทั้งนี้อาจเนื่องจากข้าราชการตำรวจที่มีประสบการณ์ในการทำงานต่างกัน ได้รับการฝึกอบรมเพิ่มพูนความรู้ และพัฒนาความสามารถในการปฏิบัติหน้าที่ของข้าราชการตำรวจให้ทันยุค ทันสมัย มีทักษะด้านการปฏิบัติงาน ด้านวิชาการจากสถานศึกษา หรือหน่วยงานต่างๆ ของสำนักงานตำรวจแห่งชาติ จึงให้เป็นผู้ที่มีประสิทธิภาพทั้งด้านคุณภาพ คุณธรรม และจริยธรรมไม่ว่าจะเป็นข้าราชการชั้นยศใดเมื่อเข้าใจบทบาทหน้าที่ของตนเองการรับทราบตามการมอบหมายงาน การสั่งการของผู้บริหารจึงเป็นไปในทางเดียวกัน ซึ่งผู้บริหารได้คำนึงถึงความแตกต่างในการทำงานของผู้ใต้บังคับบัญชาแต่ละคน เพื่อให้มีความเหมาะสมกับ

งาน มีเหตุผลในการสอนงาน สอดคล้องกับ คมสันต์ บุพตา (2559, หน้า 103-104) ศึกษาความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจ ต่อคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานีตำรวจภูธรเมืองมหาสารคาม พบว่า ข้าราชการตำรวจสถานีตำรวจภูธรเมืองมหาสารคาม ที่มีระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน มีความคิดเห็นต่อคุณลักษณะผู้นำของผู้บริหารสถานีตำรวจภูธรเมืองมหาสารคาม โดยภาพรวมไม่แตกต่างกัน เนื่องจากผู้บริหารจะสั่งการและตัดสินใจ โดยยึดหลักการระยะเวลาในการปฏิบัติงานเป็นสำคัญ เพื่อสร้างสัมพันธภาพระหว่างผู้นำกับสมาชิกในองค์กรให้เกิดความไว้วางใจและเคารพซึ่งกันและกัน และยังมีเหตุผลในการสอนงานให้กับผู้ร่วมงานโดยยึดหลักระยะเวลาในการปฏิบัติงานแตกต่างกัน ย่อมมีความต้องการได้รับการพัฒนาที่แตกต่างกัน และสอดคล้องกับ พิศวาท ศรีเสน (2551, บทคัดย่อ) ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหารโรงเรียนหนึ่งอำเภอหนึ่งโรงเรียนในฝันของโรงเรียนในจังหวัดยโสธร และสอดคล้องกับ สุรภกิจ ลีอิน (2556, บทคัดย่อ) ศึกษาภาวะผู้นำผู้บริหารสตรีของโรงเรียนในสังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษามหาสารคาม เขต 2

ข้อเสนอแนะ

1. ข้อเสนอแนะจากผลการวิจัย

1.1 ผู้บริหารหน่วยศึกษาอบรมควรให้คำปรึกษาแนะนำแก่ผู้ร่วมงานในทุกเรื่อง โดยให้ความใกล้ชิดด้วยความเป็นมิตรกับผู้ร่วมงานทุกคนสามารถพูดคุยแลกเปลี่ยนทัศนคติกันได้สะดวกขึ้นโดยการเพิ่มช่องทางการสื่อสารระหว่างผู้บริหารกับบุคลากร เพื่อลดช่องว่างระหว่างการเป็นผู้บังคับบัญชาและผู้ใต้บังคับบัญชา

1.2 ผู้บริหารหน่วยศึกษาอบรมควรสร้างสัมพันธภาพระหว่างผู้นำกับสมาชิกในองค์กรให้เกิดความไว้วางใจและเคารพนับถือซึ่งกันและกัน มีปฏิสัมพันธ์ที่ดีกับผู้มีส่วนเกี่ยวข้องทั้งภายในและภายนอก สามารถสั่งสอนและฝึกอบรมผู้ใต้บังคับบัญชาได้ โดยผู้นำต้องประพฤติตนเป็นแบบอย่างให้ถูกต้องตามประมวลจริยธรรมและจรรยาบรรณของตำรวจ

1.3 ผู้บริหารหน่วยศึกษาอบรมควรให้อิสระในการตัดสินใจแก่ผู้ร่วมงานทุกคน สนับสนุนให้บุคลากรได้เพิ่มพูนความรู้และประสบการณ์ในการทำงาน เพื่อนำมาพัฒนาทีมให้มีประสิทธิภาพมากขึ้น

2. ข้อเสนอแนะสำหรับการวิจัยครั้งต่อไป

2.1 ควรศึกษาคุณลักษณะภาวะผู้นำอันพึงประสงค์ของผู้บริหารหน่วยศึกษาอบรม เพื่อให้ทราบว่าผู้บริหารแบบใดที่มีความเหมาะสม ทั้งด้านทักษะความสามารถ ด้านคุณธรรม และด้านการบริหารจัดการ เพื่อนำมาพัฒนางานภายในหน่วยศึกษาอบรม ได้อย่างมีประสิทธิภาพ

2.2 ควรศึกษาเปรียบเทียบความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจที่มีต่อภาวะผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษา ในสังกัดสำนักงานตำรวจแห่งชาติ เช่น โรงเรียนนายร้อยตำรวจ วิทยาลัยพยาบาลตำรวจ หรือศูนย์ฝึกอบรมตำรวจภูธรภาค 1 – 9

เอกสารอ้างอิง

- คมสันต์ บุพตา. (2559). ศึกษาความคิดเห็นของข้าราชการตำรวจ ต่อคุณลักษณะ
ผู้นำของผู้บริหารสถานีตำรวจภูธรเมืองมหาสารคาม. วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏมหาสารคาม.
- เตือนใจ โพธิ์ทอง. (2551). การสร้างทีมงานที่มีประสิทธิผลของผู้บริหาร
สถานศึกษา สังกัดสำนักงานเขตพื้นที่การศึกษาลพบุรี เขต 1. วิทยานิพนธ์
ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏราชนครินทร์.
- นิสาชล งามวงศ์ (2553). พฤติกรรมผู้นำของผู้บริหารสถานศึกษาคาทอลิก ตามความ
คิดเห็นของครูผู้สอนสถานศึกษาคาทอลิก สังกัดสังฆมณฑลอุบลราชธานี.
วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยอุบลราชธานี.
- พระราชบัญญัติตำรวจแห่งชาติ พ.ศ.2547. (2547,14 กุมภาพันธ์). ราชกิจจานุเบกษา.
เล่มที่ 121 ตอนที่ 18 ก. หน้า 3.
- พิชัย เสี่ยมจิตต์.(2550). ทีมงานในองค์กร. วารสารมหาวิทยาลัยราชภัฏ
อุบลราชธานี. 2(2) ก.ค.-ธ.ค. หน้า 66-68.
- พิศสวาท ศรีเสน. (2551). ศึกษาภาวะผู้นำของผู้บริหาร โรงเรียนหนึ่งอำเภอหนึ่ง
โรงเรียนในฝันของโรงเรียนในจังหวัดยโสธร. วิทยานิพนธ์ปริญญา
มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยราชภัฏอุบลราชธานี.
- ยุทธนา พรหมณี. (มปป.) เอกสารประกอบการสอน วิชาภาวะผู้นำ. ค้นเมื่อ 24
มกราคม 2560. จาก www.pncc.ac.th/pncc/wrod/re/173.
- วาสนา มณีเรือง. (2552). ความพึงพอใจของครูที่มีต่อพฤติกรรมผู้นำของผู้บริหาร
สถานศึกษาระดับมัธยมศึกษา สำนักงานเขตพื้นที่การศึกษา
กรุงเทพมหานคร เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัย
รามคำแหง.
- วุฒิกกร ยืนสุข (2558). ปัจจัยที่ส่งผลต่อสมรรถนะของเจ้าหน้าที่ตำรวจสายงาน
ปฏิบัติการป้องกันและปราบปราม สังกัดกองบังคับการตำรวจนครบาล 6.
วิทยานิพนธ์ปริญญามหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยรามคำแหง.

สุดาวรรณ สมใจ. (2558). *ภาวะผู้นำ : คิดเปลี่ยน โลกเปลี่ยน = Leadership*.

กรุงเทพมหานคร: มหาวิทยาลัยราชภัฏสวนสุนันทา.

สุรกิจ ลีอิน. (2556). *ศึกษาภาวะผู้นำผู้บริหารสตรีของโรงเรียนในสังกัดสำนักงาน*

เขตพื้นที่การศึกษาประถมศึกษาจันทบุรี เขต 2. วิทยานิพนธ์ปริญญา

มหาบัณฑิต, มหาวิทยาลัยบูรพา.

สุรศักดิ์ อมรรัตนศักดิ์. (2555). *ระเบียบวิธีวิจัยทางการศึกษา*. กรุงเทพมหานคร:

ศูนย์ส่งเสริมวิชาการ.

สัมฤทธิ์ การเพ็ง. (2557). *ภาวะผู้นำแบบโลกาภิวัตน์ : แนวคิดและการวิจัย*. พิมพ์

ครั้งที่ 2. ขอนแก่น: คลังน่านาวิทยา.